

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

¹Verawaty, ²Aji Ratna Kusuma, ³Nanok Fitriyadi S, ⁴Rizkiawan

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : nanokkhouдини22@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of employee engagement on employee performance and job satisfaction as a mediator variable among employees at the East Kutai Regency Fisheries Office. A sample of 120 respondents was used. The sampling technique used was non-probability sampling with saturated (census) sampling. Data analysis used in this study was descriptive quantitative, using structural equation modeling (SEM).

The results of the t-test showed that employee engagement influenced employee commitment, while employee engagement and job satisfaction influenced employee performance. Employee engagement and employee performance can be mediated by job satisfaction. The first coefficient of determination obtained from the independent variable (X versus Z) in this study was 60.5 percent, and the second coefficient of determination obtained from the independent variables (X & Z versus Y) in this study was 69.9 percent.

Keywords : *Employee Engagement, Employee Commitment, & Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja sebagai variabel mediator pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden. Teknik sampling yang digunakan *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan *structure equation model* (SEM).

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap komitmen pegawai, sedangkan *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Koefisien Determinasi pertama yang diperoleh dari variabel *independent* (X terhadap Z) dalam penelitian ini sebesar 60.5 persen dan Koefisien Determinasi kedua yang diperoleh dari variabel *independent* (X & Z terhadap Y) dalam penelitian ini sebesar 69.9 persen.

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana pegawai merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan kepemimpinan dalam organisasi.

Employee Engagement (keterlibatan pegawai) di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur dapat dilihat sebagai sebuah isu strategis yang berkaitan dengan efektivitas dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pelestarian sumber daya alam, terutama di sektor perikanan. Keberhasilan program-program yang dijalankan oleh dinas ini sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana tingkat keterlibatan pegawai dapat memengaruhi pencapaian hasil kerja yang optimal dalam organisasi ini.

Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, sebagai lembaga pemerintah daerah, dihadapkan pada sejumlah tantangan dalam meningkatkan keterlibatan pegawainya. Salah satunya adalah adanya ketimpangan antara harapan pegawai dan kenyataan yang mereka hadapi di tempat kerja. Pegawai di lingkungan dinas ini sering kali harus berhadapan dengan birokrasi yang kompleks dan proses pengambilan keputusan yang memakan waktu lama. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai dan kurang memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa terjebak dalam rutinitas yang monoton dan tidak mendapatkan umpan balik atau dukungan yang memadai, tingkat keterlibatan mereka akan menurun, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas kinerja mereka.

Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Handoko, 2000:45).

Menurut (Kasmir, 2016:55) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dimana kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur ?

4. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui ialah :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur

Kerangka Teori

Menurut (Dessler, 2025:34) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

Menurut (Murty & Hudiwinarsih, 2012:65) kinerja pegawai adalah dua fungsi yaitu tugasnya terhadap suatu lembaga seperti lembaga pemerintahan dan tugasnya sebagai individu yang mampu mewujudkan segala tujuan, visi dan misi kantor pemerintahan sesuai aturan yang berlaku. Menurut (Mangkunegara, 2010:55) indikator dari kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Menurut (Martoyo, 2015:32) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai keadaan emosional pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan/organisasi/instansi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai/pegawai yang bersangkutan. Menurut (Luthans, 2012:64) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut (Hasibuan, 2018:33) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi dan Mencintai Pekerjaannya.
2. Moral Kerja
3. Kedisiplinan
4. Prestasi Kerja

Menurut (Robbins, 2015:90) *Employee engagement* yaitu, keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual terhadap kerja yang dilakukan. (Ellehuus, 2012:39) keterlibatan pegawai telah menjadi aspek yang sangat penting dalam fungsi *human resources management* (HRM). Mendefinisikan keterlibatan pegawai untuk memanfaatkan proses bakat kunci seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan dan retensi, organisasi harus disesuaikan dengan suara pegawai dan memastikan bahwa pegawai dihargai terlibat. Menurut (Lina, 2019:74) faktor yang mendorong *employee engagement* yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan diri
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan kerja

4 prinsip utama yang menjadi syarat bagi seorang pegawai untuk menjadi *engage*, yaitu :

1. Melibatkan kapasitas (*The Capacity to Engage*)
2. Melibatkan motivasi (*The Motivation to Engage*)
3. Melibatkan kebebasan (*The Freedom to Engage*)
4. Fokus dalam keterlibatan strategis (*The Focus of Strategic Engagement*)

Menurut (Hali, 2019:69) 3 indikator *employee engagement* yaitu sebagai berikut :

1. *Vigor* (Semangat Kerja)
2. *Dedication* (Dedikasi Pegawai)
3. *Absorption* (Penyerapan)

Berikut merupakan penjelasan hubungan antara variabel dalam penelitian ini :

1. *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Schaufel & Baker, 2004:293) kondisi kerja yang penuh dengan sumber daya (*resources*) akan memicu proses motivasional yang mengarah pada engagement. Pegawai yang mengalami perasaan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* ini cenderung memiliki evaluasi yang sangat positif terhadap pengalaman kerja mereka, yang secara langsung terwujud sebagai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dalam kerangka ini, kepuasan kerja adalah konsekuensi alami dari *engagement*.

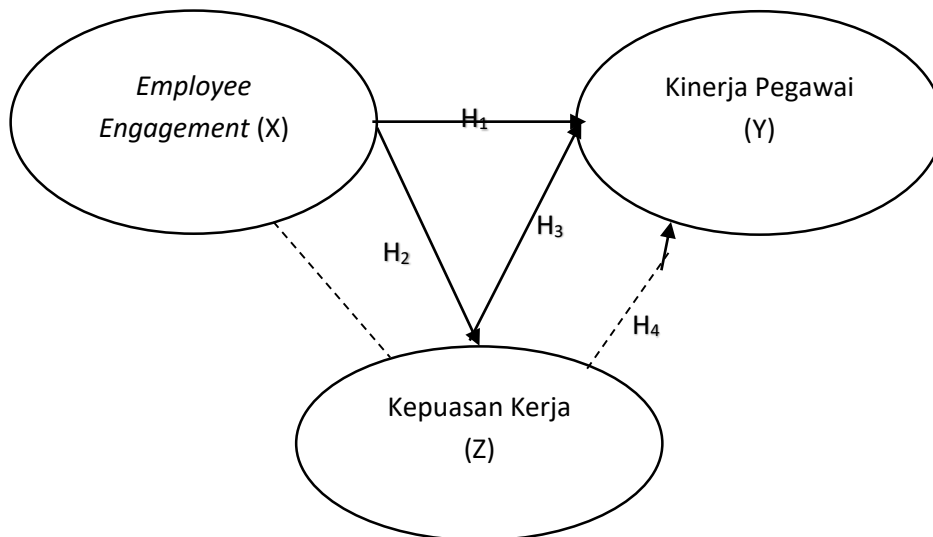
2. *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Fredrickson, 2001:225) Emosi positif (yang merupakan inti dari *dedication* dalam *engagement*) memiliki kemampuan untuk memperluas (*broaden*) cakupan pemikiran dan repertoar tindakan seseorang. Mereka membuka pikiran individu terhadap berbagai kemungkinan dan cara berpikir yang baru.

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Putu, 2013:636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula.

Gambar 1 Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti 2026

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan dasar teori diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_0 : Diduga *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
 H_a : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
2. H_0 : Diduga *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
 H_a : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
3. H_0 : Diduga Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
 H_a : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
4. H_0 : Diduga *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur
 H_a : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2025 hingga April 2026. Tempat penelitian ini adalah di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah pegawai sebanyak 120 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 120 responden. Adapun alat analisis yang digunakan ialah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS)

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian *outer loading* tiap indikator semua lebih besar dari 0.50, dengan kata lain bahwa semua indikator pertanyaan dapat dikatakan valid. Adapun pengujian *outer loading* sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Employee Engagement (X)	X ₁	0.675	Valid
	X ₂	0.820	Valid
	X ₃	0.798	Valid
	X ₄	0.756	Valid
	X ₅	0.828	Valid
	X ₆	0.761	Valid
	X ₇	0.766	Valid
	X ₈	0.657	Valid
	X ₉	0.668	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z ₁	0.684	Valid
	Z ₂	0.646	Valid
	Z ₃	0.758	Valid
	Z ₄	0.827	Valid
	Z ₅	0.803	Valid
	Z ₆	0.699	Valid
	Z ₇	0.644	Valid
	Z ₈	0.533	Valid
	Z ₉	0.565	Valid
	Z ₁₀	0.646	Valid
	Z ₁₁	0.679	Valid
	Z ₁₂	0.548	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.808	Valid
	Y ₂	0.863	Valid
	Y ₃	0.796	Valid
	Y ₄	0.859	Valid
	Y ₅	0.725	Valid
	Y ₆	0.734	Valid
	Y ₇	0.636	Valid
	Y ₈	0.856	Valid
	Y ₉	0.735	Valid
	Y ₁₀	0.819	Valid
	Y ₁₁	0.785	Valid

	Y ₁₂	0.816	Valid
	Y ₁₃	0.881	Valid
	Y ₁₄	0.738	Valid
	Y ₁₅	0.798	Valid

Sumber : Diolah Smart PLS, 2026

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.605
Kinerja Pegawai (Y)	0.699

Sumber : Diolah Smart PLS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 Nilai Koefisien Determinasi (R²) untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0.605. Hal ini berarti bahwa nilai sebesar 60.5 persen Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh *Employee Engagement* (X). sedangkan sisanya sebesar 39.5 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Nilai Koefisien Determinasi (R²) untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0.699. Hal ini berarti bahwa nilai sebesar 69.9 persen Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh *Employee Engagement* (X) dan Kepuasan Kerja (Z), sedangkan sisanya 30.1 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain luar model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

No	Hipotesis (Jalur Hubungan)	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
H ₁	<i>Employee Engagement</i> (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0.317	2.471	0.014	H _a Diterima
H ₂	<i>Employee Engagement</i> (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0.778	17.209	0.000	H _a Diterima
H ₃	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.566	4.304	0.000	H _a Diterima

Sumber : Diolah Smart PLS, 2026

Berdasarkan Tabel 4 Hasil pengujian pengaruh langsung (*Direct Effects*) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya nilai dari Hipotesis pertama ini yaitu 0.014 > dari signifikansi 0.05.
- Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya nilai dari Hipotesis pertama ini yaitu 0.000 > dari signifikansi 0.05.

- c. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Artinya nilai dari Hipotesis pertama ini yaitu $0.000 > \text{dari signifikansi } 0.05$.

Tabel 5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Spesific Indirect Effects*)

No	Hipotesis (Jalur Hubungan)	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
H ₄	<i>Employee Engagement</i> (X) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.440	4.290	0.000	H _a Diterima

Sumber : Diolah Smart PLS, 2026

Berdasarkan Tabel 5 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Spesific Indirect Effects*) peran mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung yaitu 0.440 dan *P-Values* sebesar $0.000 > 0.05$. Artinya ialah *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai dapat dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Dari Tabel 5. diatas, maka dapat dilihat persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Z = 1,994 + 0,730 X_1 + 0,858 X_2$$

Dari model persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,730, artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Sekretariat Kabupaten Kutai Timur Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.
2. Nilai koefisien regresi Penghargaan (X_2) sebesar 0,858, artinya Penghargaan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Sekretariat Kabupaten Kutai Timur Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur

Hasil penelitian *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil statistiknya $0.014 > 0.05$, oleh sebab itu dari diberikan kesimpulan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama atau H_a diterima dan H₀ ditolak. Adapun hasil dari statistik diatas dapat diartikan bahwa semakin tinggi keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur semakin puas mereka dalam bekerja. Pegawai yang *engaged* (memiliki ikatan emosional, bangga, peduli dan bersedia bekerja ekstra) dipastikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya pegawai dengan *engagement* rendah dipastikan tidak puas dalam bekerja.

2. **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur**

Hasil penelitian *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil statistiknya $0.000 > 0.05$, oleh sebab itu dari diberikan kesimpulan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Adapun hasil dari statistik diatas dapat diartikan semakin tinggi keterikatan emosional dan psikologis pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur maka semakin tinggi pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pegawai yang *engaged* yang bekerja dengan semangat tinggi, bangga terhadap instansi dan larut dalam pekerjaan dipastikan akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan *engagement* rendah. Mereka lebih produktif, lebih fokus, dan lebih bersedia bekerja ekstra untuk mencapai target.

3. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur**

Hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil statistiknya $0.000 > 0.05$, oleh sebab itu dari diberikan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Adapun hasil dari statistik diatas dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Pegawai yang puas akan bekerja lebih produktif, lebih berkualitas dan lebih berkomitmen. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya maka puas dengan tugas, gaji, atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja, hal ini dapat dipastikan akan memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak puas. Kepuasan kerja bukan sekedar perasaan tetapi merupakan mesin produktivitas dalam lingkungan organisasi.

4. **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur**

Hasil penelitian *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Adapun hasil statistiknya $0.000 > 0.05$, oleh sebab itu dari diberikan kesimpulan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis keempat atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya jika seorang pegawai di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur merasa terikat dengan pekerjaannya (bersemangat, fokus dan berdedikasi) maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerjanya terlebih dahulu dan selanjutnya kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, artinya bahwa semakin tinggi keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur semakin puas mereka dalam bekerja. Pegawai yang *engaged* (memiliki ikatan emosional, bangga, peduli dan bersedia bekerja ekstra) dipastikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya pegawai dengan *engagement* rendah dipastikan tidak puas dalam bekerja.
2. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, artinya semakin tinggi keterikatan emosional dan psikologis pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur maka semakin tinggi pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pegawai yang *engaged* yang bekerja dengan semangat tinggi, bangga terhadap instansi dan larut dalam pekerjaan dipastikan akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan *engagement* rendah. Mereka lebih produktif, lebih fokus, dan lebih bersedia bekerja ekstra untuk mencapai target.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Pegawai yang puas akan bekerja lebih produktif, lebih berkualitas dan lebih berkomitmen. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya maka puas dengan tugas, gaji, atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja, hal ini dapat dipastikan akan memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak puas. Kepuasan kerja bukan sekedar perasaan tetapi merupakan mesin produktivitas dalam lingkungan organisasi.
4. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur, artinya jika seorang pegawai di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur merasa terikat dengan pekerjaannya (bersemangat, fokus dan berdedikasi) maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerjanya terlebih dahulu dan selanjutnya kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang ada pada tesis ini, maka diberikan saran yaitu :

1. Memperluas objek dan lokasi penelitian Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kutai Timur. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif antar instansi (misal: Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi atau kabupaten lain) atau memperluas sektor (misal: swasta/BUMD) untuk melihat konsistensi pengaruh antar variabel di konteks yang berbeda.
2. Menambahkan atau mengganti variabel intervening/moderasi Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peneliti selanjutnya dapat menguji variabel lain yang mungkin memediasi hubungan *engagement* terhadap kinerja, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Innovative Work Behavior*, atau Komitmen Organisasional. Selain itu, variabel moderasi seperti Budaya Organisasi atau Gaya Kepemimpinan juga menarik untuk dikaji.

3. Memperkuat program pengakuan dan penghargaan (*reward*) Karena *Employee Engagement* terbukti meningkatkan kinerja dan kepuasan, Dinas Perikanan perlu meningkatkan rasa bangga dan keterikatan emosional pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga *non-finansial* seperti penghargaan “Pegawai Teladan”, pujian publik dalam rapat, atau kesempatan mengikuti pelatihan bergengsi.
4. Meningkatkan kualitas komunikasi dan kepemimpinan partisipatif Rasa terikat (*engagement*) tumbuh ketika pegawai merasa didengar dan dilibatkan. Disarankan agar pimpinan secara rutin mengadakan forum diskusi dua arah (misal: *coffee morning* bulanan) untuk menyerap aspirasi pegawai. Libatkan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis yang relevan dengan tugas mereka.

Daftar Pustaka

- Dessle, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fred, Luthans. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi. Yogyakarta.
- Fredrickson, B.L. 2001. *The Role of Positive Emotions in Positive Psychology : The Broaden and Build Theory of Positive Emotions American Psychologist*. Vol. 56. No. 3. Hal. 218-226.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Lina. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol. 7. No. 2. Hal. 108-116.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. BPFE. Yogyakarta.
- Murti & Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. Jurnal. Vol. 2. No. 1. STIE Perbanas Surabaya.
- Putu, I. Eka, Yasa, Darmaja. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat 1 Balik Sub Uni Sangiang*. Jurnal. Vol. 5.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Schaufeli, W.B & Bakker, A.B. 2004. *Job Demands, Job Resources and Their Relationship With Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*. Hal. 295-315.